

VOL 5. No. 1. Juni 2015

ISSN : 2088-3145

*JURNAL MANAJEMEN TOOLS*



**JUMMAN**  
**TOOLS**  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

Universitas Pembangunan Panca Budi  
Jl. Gatot Subroto KM. 4,5. UNPAB MEDAN

Jurnal Manajemen  
Tools

Vol. 5

No. 1

Medan, Juni 2015

ISSN : 2088-3145

Pengantar Redaksi

Sambutan Dekan FE UNPAB

Diterbitkan oleh :

Analisis Pola Prediksi Fluktuasi Ekspor Karet Indonesia Pendekatan Efektivitas Model Jangka Panjang Gravity Model <b>Rusiadi, SE, M.Si, Drs Anwar Sanusi, M.Si, Sanusi Gazali Pane, SE, M.Si</b> <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	1-18
<b>STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN PUPUK DI PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG WILAYAH SUMATERA UTARA</b> <b>Adieli Daeli, Amrin Fauzi, Sri Mulyani</b> Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara	19-26
<b>ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, PENGALAMANKERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN NETWORK SERVICE PT TELKOMSEL (Tbk) MEDAN</b> <b>Fauzan Fajri, Harmein Nasution, Opim Salim Sitompul</b> Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara	27-38
<b>ANALISIS EFEKTIVITAS KEBIJAKAN MONETER DALAM PENGENDALIAN EKONOMI INDONESIA PENDEKATAN PROYEKSI JANGKA PANJANG DENGAN VEKTOR AUTOREGRESSION</b> <b>Ade Novalina, SE, M.Si dan Rusiadi</b> <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	38-47
<b>PENGARUH HARGA DAN VARIASI PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT. CARREFOUR MEDAN FAIR</b> <b>Drs. Manuntun Pakpahan. MM</b> <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi</i>	48-56
<b>PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI DAN PENGAWASAN (CONTROLLING) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROPINSI SUMATERA UTARA UPTD BINJAI</b> <b>Drs. Halomoan Sinaga, MMA</b> <i>Dosen Kopertis Wilayah I DPK UPMI Medan</i>	57-67
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA BINJAI</b> <b>Drs. M. Ali Musri S, M.Si</b> <i>Dosen Kopertis Wilayah I DPK UPMI Medan</i>	68-79
<b>PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b> <b>Nel Arianty</b> Dosen Fakultas Ekonomi UMSU	80-91
<b>Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi di Kota Medan</b> <b>Rahmat Hidayat, SE, MM dan Efrizal Adil, SE, MA</b>	92-102
<b>ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN AKTIVITAS BISNIS PADA PRODUK RUKO YANG TELAH TERJUAL DI KAWASAN BISNIS CBD POLONIA MEDAN</b> <b>Helena, Sukaria Sinulingga, Iskandarini</b> Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara	103-114
<b>ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING TRANSAKSI FUTURES DI PT. TRIJAYA PRATAMA FUTURES MEDAN</b> <b>Hilda Elsera Br Sembiring, Rismayani, Sri Mulyani</b> Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara	116-126

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPAB

(Universitas Pembangunan Panca Budi)

Jl. Gatot Subroto KM. 4,5. UNPAB MEDAN

Jurnal Manajemen Tools	Vol. 5	No. 1	Medan, Juni 2015	ISSN 2088-3145
---------------------------	--------	-------	------------------	----------------

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

NEL ARIANTY  
Dosen Fakultas Ekonomi UMSU  
Nellarianty@gmail.com

## **Abstract**

*Leadership is one of the factors that shape and help others to enthusiastically work and achieve the planned object in relation to the success of the organization realize the objectives are largely determined by the high performance leadership and employed in carrying out their duties. Problems that exist in the company are leaders in their duty to behave authoritarian that provide employment to its employees at will without doing approaches that can stimulate employees to work well so that the performance of the employees to be ineffective. This research was conducted on employees financing (leasing) in the Medan city. The purpose of the study is to determine the effect of leadership on performance. The sampling technique is done with nonprobability sampling technique sampling technique accidental or coincidental samples, where anyone who by chance met with investigator. Based on that the researchers took a sample of 54 people. The technique of collecting data using questionnaires, ie by making a list of questions in the form of a questionnaire addressed to the employees. Data where analyzed using correlation test, t test and determination. The result using the t test can be concluded that the leadership (x) significantly affects performance (y) at the significance level of 0.05. simple correlation coefficient values between the leadership and the leadership of the obtained performance  $R_{x1x2y} = 0.717$ , meaning the influence of employee performance is stronger of leadership to be around the interval from 0.80 to 1.00. R-square value obtained amounted to 0.514 indicate that about 51.4% Y variables (employee performance) can be explained by the leadership variable (x). of practically it can be said that the contribution of leadership (X) to variable Y (the performance of employees) is 51,4%, the rest (100%-51,4%-48,6%) is influenced by other variables.*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan. Dari organisasi timbul pengelompokan manusia ats pimpinan dan bawahan yang harus bekerja sama dan disadaskan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Tidak dapat dibayangkan ada suatu masyarakat tanpa pimpinan / pemimpin, pemimpin selalu ada dalam setiap bentuk pengelompokan sosial manusia, baik dari tingkat organisasi kecil sampai tingkat negara. Sering dikatakan pemimpin adalah personafikasi dari kelompok yang di pimpinnya. Namun kepemimpinan dalam suatu

organisasi masyarakat tidak dapat dipahamitanpa mengaitkannya dengan kekuasaan. Pemimpin selalu identik dengan penguasa. Pada gilirannya dikatakan bahwa salah satu corak kepemimpinan merupakan refleksi dari suatu struktur kekuasaan tertentu.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan – pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Handoko (2008, hal. 293) mengatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi”.

Setelah penulis melakukan kunjungan ke perusahaan ditemukan bahwa adanya masalah pada kepemimpinan. Pimpinan dalam menjalankan tugasnya berperilaku otoriter yaitu memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuka hati tanpa melakukan pendekatan – pendekatan yang dapat merangsang karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif. Selain itu tingkat disiplin kerja karyawannya juga rendah, hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan terlambat dalam bekerja.

## **B. Uraian Teori**

### **1. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Gary (2009, hal. 179) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membua struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”.

Handoko (2008, hal 294) menyatakan: “ Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang – orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi – fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan”.

Sedangkan hasibuan (2005, hal. 187) mengatakan: kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur – unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

#### **b. Gaya – Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor – faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Handoko (2008, hal. 299) berpendapat “para peneliti telah mendefinisikan dua gaya kepemimpinan : gaya dengan orientasi tugas (task – oriented) dan gaya dengan orientasi karyawan (employee – oriented)”.

##### 1. Gaya dengan orientasi tugas (task – oriented)

Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperjatkan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

##### 2. Gaya dengan orientasi karyawan (employee – oriented)

Gaya berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas – tugas dengan memberikan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan – hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Menurut Siagian dalam Herujito (2001, hal. 184-186) tipe – tipe kepemimpinan digolongkan kedalam lima (5) tipe yaitu : otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis.

Hasibuan (2005) menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari :

##### 1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran – saran, ide – ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

## 2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

## 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan – kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya, diserahkan kepada bawahan itu. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

Sedangkan gaya – gaya tipe kepemimpinan menurut Djatmiko (2003, hal. 52) ada lima tipe yaitu :

### 1. Tipe otokratik

Yaitu pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pemimpin yang bergaya otokratik biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relasional.

### 2. Tipe Paternalistik

Yaitu seorang pemimpin yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan – kecenderungan sebagai berikut :

- a. Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungan ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menyalurkan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan.
- b. Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak.
- c. Dalam menjalankan fungsi – fungsi kepemimpinannya pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran keutuhan fisik pada bawahannya sudah dipenuhi. Apabila sudah dipenuhi maka para bawahannya akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Orientasi kepemimpinan adalah menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

### 3. Tipe kharismatik

Yaitu pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas – tugas terselenggara dengan sebaik – baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

### 4. Tipe Laissez Faire

Yaitu persepsi pimpinan yang *Laissez Faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksistensi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi – asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar manusia.

### 5. Tipe Demokratik

Yaitu Pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang demokratik yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pemimpin yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan demokratik cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

## c. Indikator – Indikator Kepemimpinan

Dari sekian banyak studi untuk membagi sumber kekuasaan pemimpin, usaha yang dilakukan oleh French dan Paven nampaknya merupakan hasil usaha yang bisa diterima secara luas, mereka membagi atas tujuh sumber indikator seperti dikutip George R. (2001, hal. 63) Menyatakan:

#### 1. Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman, atau pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini

selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang.

2. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

3. Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

4. Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat – sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik, kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

5. Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah – hadiah tersebut.

6. Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang di nilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

7. Hubungan dengan bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang – orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran – saran dari orang – orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal – hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal – hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.



Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa banyak sumber kekuasaan seorang pemimpin. Kekuasaan ini bisa berasal dari paksaan, keahlian, legitimasi, penghargaan, referensi, bahkan dari informasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain dengan kekuasaan yang dimilikinya tersebut, sehingga orang lain mau jadi pengikutnya.

## **2. Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditntukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2009, hal. 67) menyatakan bahwa : "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan hasibuan (2005, hal 94) menyatakan bahwa: "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

### **b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain ianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005, hal. 94) mengatakan  
Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Dan tingkat motivasi seorang pekerja

Menurut mangkunegara (2009, hal, 67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

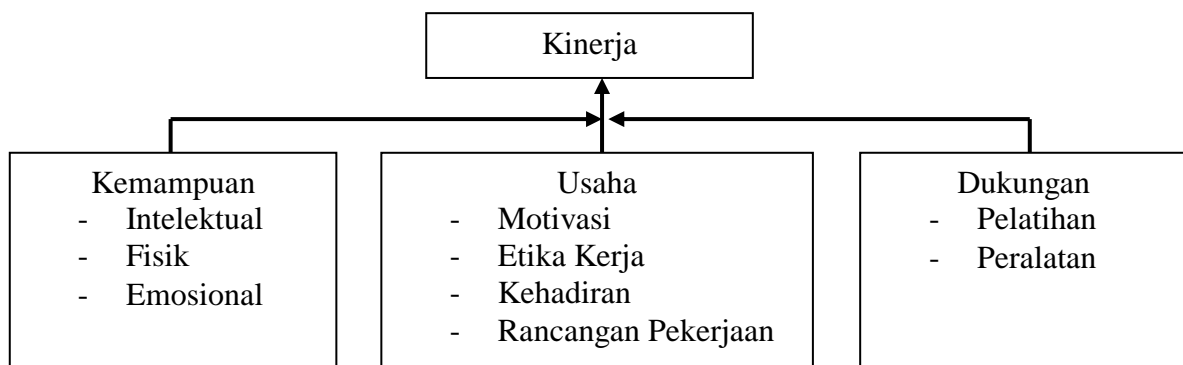
1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001, hal 28) : “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik diantaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi seperti terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar II-1 Komponen Kinerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dibentuk dari tiga faktor utama yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan. Ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pembentukan kinerja.

### c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa

kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2001, hal 75) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas kerja  
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- b. Kuantitas kerja  
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Dapat tidaknya diandalkan  
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
- d. Sikap kooperatif  
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kerjanya.

### C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus – rumus dibawah ini :

1. Untuk menguji hipotesis digunakan uji signifikan dengan uji “t”.

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1+r^2}}$$

Dimana :

$r^2$  = korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

$t$  = t-hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t-tabel

kriteria pengambilan keputusan:

jika nilai t-hitung > t tabel maka hipotesis diterima

jika nilai t-hitung < t tabel maka hipotesis ditolak

2. Persamaan regresi sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kinerja

a = Konsanta

b = angka arah koefisien regresi

X = kepemimpinan

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) [(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2) ]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dan y

n = jumlah sampel

$x_i$  = variabel bebas

$y_i$  = variabel terikat

4. Koefisien determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$R_{xy}$  = korelasi *product moment*

## Pembahasan

1. Uji Validitas dan reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statucal program for social science (SPSS) Versi 16,0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 54 daftar pertanyaan (questioner) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai – nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebarkan dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2003, hal. 124), jika korelasi antara pernyataan atau pertanyaan ke-1, ke-2, dan seterusnya dengan skor total  $\geq 0,3$ , maka butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan (valid). Sebaliknya jika  $< 0,3$  maka butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang tidak signifikan (invalid).

Tabel IV – 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (x)

Butir	Koefisien Korelasi	Status
1.	0.601	Valid
2.	0.699	Valid
3.	0.549	Valid
4.	0.586	Valid
5.	0.544	Valid

6.	0.639	Valid
7.	0.683	Valid

Sumber : Sugiyono (2003, hal. 124)

Dari 7 butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel IV – 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (y)

Butir	Koefisien Korelasi	Status
1.	0.580	Valid
2.	0.379	Valid
3.	0.533	Valid
4.	0.621	Valid
5.	0.960	Valid
6.	0.524	Valid
7.	0.664	Valid
8.	0.710	Valid

Sumber : Sugiyono (2003, hal. 124)

Dari 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Selanjutnya butir instrumen yang telah valid diatas diuji reabilitasnya dengan *cronbaunch alpha* yakni membandingkan nilai *cronbaunch alpha* diatas 0,6. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk kedua variabel(kepemimpinan, kepemimpinan dan kinerja) yaitu :

Tabel IV-9 hasil uji reliabilitas variabel x dan y

Variabel	Niali Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X)	0,705	Reliabel
Kinerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas intrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (>0,50).

## 2. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas data, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV – 10 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	11.391	2744		4152	000
Kepemimpinan	740	100	717	7419	000

a. Dependent variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel IV- 10 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan(x) terhadap kinerja karyawan t-hitung sebesar 7,419 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,008 dengan sig 0,000 dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan (x) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Model Regresi Sederhana

Hasil pengujian regresi sederhana dapat diketahui melalui model regresi dimana dari model regresi tersebut akan diketahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah nilai – nilai yang dimasukkan ke dalam model persamaan regresi sederhana.

**Tabel IV – 11 Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	11.391	2.744		4152	.000
Kepemimpinan	.740	.100	.717	7419	.000

b. Dependent variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel IV-31 koefisien regresi diatas dapat diketahui nilai – nilai :

$$a = 11.391$$

$$\beta = 0,740$$

jadi persamaan regresi sederhananya adalah :

$$Y = 11.391 + 0,740X$$

Dari persamaan regresi diatas nilai konstanta sebesar 11.391 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan tetap (tidak naik/turun) maka kinerja karyawan sebesar 11.391. variabel kepemimpinan menghasilkan  $\beta = 0,740$  yang berarti setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 74% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mazuma Agro Indonesia Medan memiliki kepemimpinan yang baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak terganggu dan menghasilkan kinerja yang efektif.

### 4. Korelasi Sederhana Dan Uji Determinan

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiono (2003, hal. 183) sebagai berikut :

**Tabel IV-12 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari hasil pengujian dengan SPSS versi 15, diperoleh nilai koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-13 Koefisien Korelasi dan R-Square**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.505	1.98154

a. Predictions : (constant), Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh  $r_{xy}=0,717$ , berarti pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat berada di sekitar interval 0,80 – 1,00.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,717)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,514 \times 100\%$$

$$D = 51,4\%$$

Nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,514 menunjukkan sekitar 51,4% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan (X) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 51,4%. Sisanya (100% - 51,4% = 48,6%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menggunakan uji T diperoleh t hitung sebesar 7,419 lebih besar dari t tabel sebesar 2,008 dengan sig. 0,000 dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf signifikan 0,05 nilai koefisien korelasi sederhana antara kepemimpinan dan terhadap kinerja diperoleh  $R^{xy} = 0,717$ , berarti pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat berada disekitar interval 0,80 – 1,00. Nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,514 menunjukkan sekitar 51,4%. Variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan (X) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 51,4%. Sisanya (100% - 51,4% = 48,6%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Daftar Pustaka**

- Djarmiko, Yayat Hayati (2003). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, Cetakan kedua.
- Handoko, T. Hani (2003), *Manajemen*. Jogjakarta: Liberty, Edisi kedua
- Hasibuan, Malayu SP (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Mas Agung, Cetakan Kedua
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: salemba Empat.
- Purnama Sari (2011), *pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Pegawai PT. Pelindo (Persero)*. Medan : Skripsi UMSU
- Restu (2010), *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Danhower Indonesia*. Jakarta : Jurnal Ilmiah
- Robins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa hadiana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta : Prenallindo
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, Cetakan Ke Empat.
- Terry, George R. (2001). *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Terjemahan J. Smith D.F.M, Jakarta : Bumi Aksara

- Thoha, Miftah. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Tim Penyusun (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara